

# 上海移为通信技术股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海移为通信技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证公司激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用，确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩、能力、态度等进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司及各级控股子公司，下同）任职的公司核心骨干员工以及董事会认为需要激励的其他人员，不包含董事（含独立董事）、高级管理人员、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各考核期间考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核期间	以2025年营业收入为基数，对应考核期间的营业收入增长率（A）		以2025年净利润为基数，对应考核期间的净利润增长率（B）	
		目标值（An）	触发值（Am）	目标值（Bn）	触发值（Bm）
第一个解除限售期	2026年	30%	15%	60%	40%
第二个解除限售期	2026-2027年两年累计值	180%	145%	260%	220%
第三个解除限售期	2026-2028年三年累计值	360%	305%	480%	420%

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例	说明
公司营业收入增长率（A）	$A \geq A_n$	$X_1 = 100\%$	即营业收入增长率达到或超过目标值时，X1为100%
	$A_m \leq A < A_n$	$X_1 = [(A - A_m) / (A_n - A_m)] * 20\% + 80\%$	即营业收入增长率达到触发值时，X1为80%，超过触发值且未达到目标值时，超过部分按比例解除限售
	$A < A_m$	$X_1 = 0\%$	即营业收入增长率未达到触发值时，X1为0
公司净利润增长率（B）	$B \geq B_n$	$X_2 = 100\%$	即净利润增长率达到或超过目标值时，X2为100%
	$B_m \leq B < B_n$	$X_2 = [(B - B_m) / (B_n - B_m)] * 20\% + 80\%$	即净利润增长率达到触发值时，X2为80%，超过触发值且未达到目标值时，超过部分按比例解除限售

	B < Bm	X2=0%	即净利润增长率未达到触发值时，X2为0
单个考核期间公司层面解除限售比例 (X)	X=MAX (X1,X2)		即X为公司营业收入累计值和净利润累计值对应完成情况公司层面解除限售比例的孰高值

注：（1）上述“营业收入”以经审计的公司的营业收入作为计算依据。

（2）上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除在有效期内公司商誉减值损失（若有）及实施股权激励或员工持股计划所产生的股份支付费用的影响作为计算依据；

（3）2026-2027年两年累计营业收入增长率=[（2026年营业收入+2027年营业收入）/2025年营业收入-1]×100%；

2026-2028年三年累计营业收入增长率=[（2026年营业收入+2027年营业收入+2028年营业收入）/2025年营业收入-1]×100%；

（4）2026年-2027年两年累计净利润增长率=[（2026年净利润+2027年净利润）/2025年净利润-1]×100%；

2026年-2028年三年累计净利润增长率=[（2026年净利润+2027年净利润+2028年净利润）/2025年净利润-1]×100%；

（5）上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

#### 公司层面解除限售比例计算方法：

（1）若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（2）若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的解除限售比例即为业绩完成年度所对应的解除限售比例 X。若公司达到上述业绩考核指标的目标值，公司层面的解除限售比例为 100%。

只有公司满足各考核期间业绩考核目标，所有激励对象对应考核期间的限制性股票方可解除限售。公司如未满足对应考核期间业绩考核目标的，所有激励对象对应考核期间的的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

#### （二）满足个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。激励对象的绩效评价结果

划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象可解除限售的比例：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%		80%	0%

在一般情况下，激励对象当期实际解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。激励对象考核当期不能解除限售的第一类限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## 六、考核期间与考核次数

### （一）考核期间

以 2025 年业绩指标为基期，激励对象第一个解除限售期考核 2026 年的相对业绩指标，第二个解除限售期考核 2026 年和 2027 年两年累计值的相对业绩指标，第三个解除限售期考核 2026 年、2027 年和 2028 年三年累计值的相对业绩指标。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年 3 个会计年度，每个会计年度按照约定的考核期间考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人

力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

上海移为通信技术股份有限公司董事会

二〇二六年三月十二日